

Las relaciones entre la actividad física, el trabajo y la salud.

Autor:

Julio César Neffa

Lic. en Economía (UBA) y Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (Univ. de Paris)

Investigador del CONICET en el CEIL

Profesor en UNLP, UNNE, UNLZ

Integrante del Consejo Profesional REDAF

Mail: juliocneffa@gmail.com

Resumen

Para poder reflexionar sin quedar reducidos solamente a la problemática recreativa y deportiva -o de mantenimiento del buen estado físico, cuidado de la estética y combate a la obesidad-, es conveniente adoptar una concepción holística y analizar de manera global las inter-relaciones entre la actividad física, el trabajo y la salud. Nuestra tesis sería que la adecuada actividad física es una condición necesaria para poder trabajar de manera eficiente y con calidad, pero las condiciones y el medio ambiente en las que se efectúa el trabajo tienen repercusiones sobre la salud, no solo física sino también psíquica y mental, cuyas manifestaciones se somatizan.

Palabras clave:

Condiciones y medio ambiente del trabajo - trabajo decente - actividad física - salud

La población económicamente activa (PEA)

Además de la clasificación de la población según su edad y su sexo, desde el punto de vista económico la primera división es entre la población económicamente activa (PEA) -compuesta por los ocupados y los desocupados que buscan trabajo- y, por otra parte, la población económicamente inactiva. Este segundo grupo comprende todas las personas que, por su edad, su situación y/o su decisión están fuera del mercado de trabajo: jóvenes sin empleo durante su permanencia en el sistema educativo, jubilados que no tienen y no buscan un empleo, mujeres que permanecen en el hogar y hacen las tareas domésticas sin percibir una remuneración, etc. Dentro de la PEA, la división se da entre la población ocupada y la desocupada. Pero a los que no tienen un empleo y no lo buscan, se los considera formando parte de la población económicamente inactiva.

Hechas estas precisiones, para delimitar nuestra exposición tenemos en cuenta que aproximadamente el 75% de la PEA así definida se desempeña como asalariados y es sobre este grupo de trabajadores que vamos a centrar la exposición a pesar de que el resto de la PEA también trabaja o lo busca activamente. Pero estadísticamente, para el INDEC, un trabajo que no se haga a cambio de dinero o de bienes no queda incluido dentro de la PEA, tal es el caso del trabajo doméstico no remunerado (las “amas de casa”).

Es importante distinguir conceptualmente entre actividad, trabajo y empleo.

La actividad es una noción muy amplia, que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana en diversas esferas estrechamente vinculadas entre sí: doméstica (cuidado de hijos y familiares a cargo, cocina, aseo, bricolaje, jardinería, compras para la subsistencia), educativa, cultural, deportiva, recreativa, sindical, política, etc. siendo el trabajo sólo una de ellas. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil, en el sector público o en actividades sin fines de lucro y llevarse a cabo sin relación de dependencia o como asalariado. Recién cuando el trabajo así definido se hace para obtener un ingreso a cambio -en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia- estamos técnicamente en presencia del empleo.

El trabajo, sobre todo el manual, requiere el compromiso del cuerpo. Nuestro cuerpo a través de los sentidos capta la información del medio ambiente y de la sociedad, que luego procesamos cognitivamente para adoptar decisiones movilizándola nuestra voluntad en el acto de trabajar. Es a través del cuerpo que transmitimos emociones y afectos y nos relacionamos con otras personas dentro del colectivo de trabajo. El cuerpo es el soporte de la vida humana y la condición para la actividad física laboral, pero el trabajo no involucra solamente al cuerpo sino también, y al mismo tiempo, las dimensiones psíquicas y mentales propias de todo ser humano.

La mayor parte de los profesionales vinculados con la REDAF desarrollan su actividad laboral movilizándola específicamente su cuerpo o actuando sobre el cuerpo de otros.

¿Qué significa el trabajo humano y cuál es su valor?

El trabajo, el amor y las relaciones sociales son las dimensiones esenciales del ser humano. El trabajo es un enigma que involucra a todo el ser humano y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, pues la actividad física moviliza al mismo tiempo las dimensiones psíquicas y mentales, aunque no tomemos conciencia de ello cuando trabajamos. En virtud del trabajo realizado, el trabajador es creador: da existencia a bienes o servicios independientemente de su persona, aunque lleven su impronta. El resultado del trabajo material o inmaterial permanece más allá de la vida temporal de su creador y le permite superar los límites que el tiempo y el espacio imponen a los seres humanos: los resultados lo trascienden después de su muerte.

Se podría definir al trabajo como una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad: el producto buscado está presente en la mente del trabajador que, movilizándola su formación, calificaciones y competencias proyecta su personalidad y su estilo sobre el producto o el servicio. Para llevarlo a cabo, siempre se necesita realizar una actividad física con gasto de energía: esfuerzo, gestos y posturas del cuerpo. Esto provoca normalmente fatiga;

según sean las condiciones y el medio ambiente de trabajo y los factores de riesgo psicosociales, puede provocarle sufrimiento y/o placer en función del contenido y la organización del proceso de trabajo con impacto sobre la salud.

Todo trabajo es un desafío, porque pone cotidianamente a prueba nuestras capacidades, competencias y límites y podemos tener éxito total o parcial tanto como fracasar, con impacto en nuestra estima. Trabajar implica consciente o inconscientemente asumir riesgos, porque con frecuencia el trabajo es prescripto por los directivos de la empresa de manera parcial o imperfecta y para lograr los objetivos el trabajador debe hacer frente a incidentes o imprevistos (mal diseño del producto, cortes de energía eléctrica, de gas o de agua, materia prima en malas condiciones, retraso de proveedores, falta de tiempo necesario para hacer un trabajo de calidad, ausencia o llegadas tarde de personal que debía ejecutar previamente ciertas tareas). En consecuencia, el trabajador siempre hace más cosas de lo pactado (aunque no se le paguen), asume tareas que no correspondían a su rol, para lo cual debe movilizar sus capacidades cognitivas (para ser creativo, poder resolver esos problemas e innovar), recurrir al apoyo técnico y consejo de la jerarquía de la organización y solicitar o recibir el apoyo social de sus compañeros del colectivo de trabajo. Todo esto requiere disponer de autonomía y asumir riesgos para dejar de lado o violar las consignas y controlar sus emociones.

Los trabajadores no son individuos, sino personas con una dimensión social. Por eso, en el trabajo se establecen relaciones interpersonales que crean el colectivo de trabajo y pueden dar lugar a la amistad, pero también pueden ser conflictivas -cuando está en juego la libertad, el poder, los derechos, el prestigio y los lógicos intereses económicos contrapuestos de capital y trabajo que generalmente se canalizan por medio de la actividad sindical-. El trabajo es fuente de derecho a una contrapartida o recompensa a causa de su contribución para la generación de valor, y por eso es el medio más eficaz de inclusión social.

Pero antes que ser un derecho, el trabajo que implica una actividad física es una necesidad para la supervivencia y reproducción de la especie humana. Es la condición para el desarrollo personal y la construcción de la identidad de quien lo ejecuta.

Dicho esto, la confrontación con la realidad es contradictoria. Un elevado porcentaje de nuestros connacionales vive el trabajo como una triste obligación para ganarse la vida, una actividad penosa y fuente de sufrimiento: una “sumisión consentida por necesidad” regulada por el contrato de trabajo y donde el empleador se apropia de un excedente luego de pagar el salario, situación a la cual los sociólogos del trabajo le llaman alienación. Pocos lo viven y perciben como fuente de placer, para el desarrollo de la personalidad, creador de identidad o encuentran al hacer un trabajo de calidad un sentido para sublimar el sufrimiento que naturalmente generan el esfuerzo y la fatiga.

Ese es, desde mi perspectiva, el valor de trabajo humano. Pero, al mismo tiempo, debemos constatar que debido a la modalidad en que están organizados el trabajo y el contenido de las tareas, los trabajadores no son -no somos- conscientes de su significado.

La actividad-trabajo implica riesgos para la salud física, psíquica y mental:

- Los riesgos del medio ambiente de trabajo (físico, químico, biológico, factores tecnológicos y de seguridad que impactan sobre la salud si no hay prevención).
- La cantidad, la intensidad y el ritmo del trabajo exigido, a lo cual están sometidos el trabajador asalariado -en virtud del contrato de trabajo- así como los trabajadores independientes o cuenta propia si quieren aumentar sus ingresos.
- La duración y configuración del tiempo de trabajo, es decir, si se respeta el máximo legal, se ejecuta de día, de noche o en turnos rotativos perturbando el ritmo circadiano¹. Hay una asociación directa entre la alteración del

ritmo circadiano y el estrés, y a su vez, entre el estrés, las depresiones y la ansiedad.

- La ergonomía, en otras palabras, el grado de adecuación del edificio, las instalaciones, las máquinas y herramientas y el medio ambiente de trabajo a las capacidades físicas, psíquicas y mentales del trabajador, para que la actividad sea segura, confortable, salubre y eficaz y que la fatiga generada sea recuperable con la alimentación, el sueño, las actividades deportivas y recreativas, la vida familiar y social.
 - El contenido del trabajo -es decir, qué es lo que hay que hacer- está condicionado por el estado físico, la educación, la formación profesional, las calificaciones y las competencias que el trabajador debe movilizar para ejecutar la actividad.
 - La organización del trabajo, es decir, si predomina una división técnica del trabajo en tareas parciales asignadas a diferentes trabajadores (donde el trabajador tiene un escaso margen de autonomía y de control sobre su trabajo) y, al mismo tiempo, si el trabajador integra tareas de concepción y de ejecución o si es un simple ejecutor de una parcela de trabajo dividido que ha sido concebido y estandarizado por otros y que se le impone para que lo ejecute de manera estricta como si fuera un robot.
 - Las relaciones sociales de producción: con los colegas, la jerarquía, los subordinados, clientes y usuarios, haciendo un aporte por medio de su trabajo y recibiendo a cambio una recompensa de la empresa u organización pactada en contrapartida del trabajo realizado. Ésta puede ser sólo monetaria (salario y seguridad social, estabilidad en el empleo), también moral (el reconocimiento del esfuerzo realizado y la posibilidad de obtener una promoción) o simbólica (dando un juicio de valor sobre el resultado logrado). De ello depende el grado de satisfacción del trabajador. Por lo general, el jefe o supervisor toma en cuenta el resultado más que el esfuerzo, las percepciones y vivencias del trabajador para ejecutarlo.
- Las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desarrolla esa actividad tienen repercusiones sobre la salud:
- Una carga física: los gestos, las posturas y el esfuerzo que debe realizar y le generan fatiga.
 - Una carga mental: resultado del proceso cognitivo que implica todo trabajo para lograr los objetivos asignados y hacer frente a los incidentes o a las fallas de concepción; que requiere calificaciones, competencias, un saber-hacer productivo y un ingenio creativo adquirido mediante el trabajo, por aprendizaje o imitación.
 - Una carga psíquica: los aspectos afectivos y relacionales invertidos en el trabajo, porque necesita controlar las emociones en sus relaciones laborales y con clientes, pacientes y usuarios.

La carga global de la actividad-trabajo resulta de la integración de estas tres dimensiones y puede generar sufrimiento o placer. Si el volumen e intensidad de las exigencias y demandas del trabajo prescripto que se le impone están por encima o por debajo de sus capacidades, calificaciones y competencias; si no le permiten trabajar de manera autónoma y controlar su proceso de trabajo o no recibe una recompensa que considere justa, la actividad-trabajo generará sufrimiento.

1 El ciclo de sueño-vigilia que se repite está regido por un "reloj biológico" interno que dicta cuándo despertar y cuándo dormir. A este ciclo se le denomina ritmo circadiano, del latín circa dies, que significa aproximadamente un día. El ciclo circadiano abarca 24 horas, divididas en ocho para el sueño y 16 para la vigilia.

El hecho de trabajar es una actividad física que implica correr riesgos para la salud

Los más evidentes son los riesgos del medio ambiente de trabajo (físico, químico, biológico, los factores tecnológicos y de seguridad) que se pueden medir objetivamente (es esencialmente la tarea de los ingenieros laborales, los toxicólogos, los ergónomos, los médicos de trabajo) por ejemplo, el nivel de ruido, los contaminantes tóxicos suspendidos en el aire, la temperatura y la aireación. Luego de permanecer expuesto a estos riesgos durante un tiempo, impactarán sobre la salud, y pueden dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (hipoacusia, lumbalgias, várices, trastornos musculoesqueléticos (TME), asbestosis, silicosis, el cáncer profesional, etc.) que han sido reconocidas por la Legislación y pueden conducir incluso a la muerte.

Pero también existen Riesgos Psicosociales en el Trabajo² (RPST) que con frecuencia impactan negativamente sobre las dimensiones psíquicas y mentales del trabajador. Los RPST existen, aunque dado su carácter inmaterial no se puedan ver, pesar y medir objetivamente; ellos son percibidos y vivenciados por los trabajadores. Éstos a menudo los subvalúan o subestiman porque los consideran ineliminables, los han “naturalizado” debido a la rutina y al acostumbramiento y por su desconocimiento de los impactos sobre la salud. Aún no han sido reconocidos por la legislación argentina en materia de riesgos del trabajo ni por el sistema de seguridad social.

Ese desconocimiento va en contradicción con la magnitud y gravedad de los problemas generados por los RPST y que los medios de comunicación sobresaltan: el estrés, el hostigamiento o acoso moral en el lugar de trabajo (moobing), la violencia verbal o física proveniente de miembros de la empresa u organización o cada vez con mayor frecuencia de clientes, usuarios, familiares de pacientes y de alumnos (bulling), el acoso sexual en el lugar de trabajo, el agotamiento emocional de los profesionales del cuidado de las personas (burnout), las adicciones al consumo indebido de drogas, la adicción al trabajo (workaholismo): todas estas variables explican en buena medida las ausencias prolongadas y serios conflictos interpersonales que perturban la vida de las empresas para obtener buenos resultados en términos de productividad y calidad.

La investigación científica ha demostrado -gracias a estudios epidemiológicos e investigando de manera longitudinal a poblaciones sanas y en actividad- que los RPST afectan psíquica y mentalmente a los trabajadores pero que, a término, impactan también sobre el cuerpo. Dada la naturaleza del ser humano, se somatizan. Pero esa realidad es ignorada, o se ha puesto un velo para ocultarla y no mostrarla, por sus implicaciones económicas y sociales. Los RPST están en el origen de muchas patologías físicas, psíquicas y mentales. Basta con citarlas para tomar conciencia de su significación: la hipertensión arterial, enfermedades cerebrovasculares, infartos del miocardio, artritis reumatoide, trastornos respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma), problemas gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, colitis ulcerosa), dermatológicos (soriasis, neurodermitis), problemas endocrinológicos, trastornos musculoesqueléticos, así como patologías que dan lugar al Karoshi (muerte súbita en el lugar de trabajo) por accidente vascular, cuando la persona que se muere presenta como único factor de riesgo la sobrecarga de trabajo.

Por otra parte, son cada vez más frecuentes los casos de trastorno post-traumático como respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante en -o vinculado con- el trabajo (accidente de tránsito, robo, violación, desastre natural como la inundación en La Plata); de trastorno de ansiedad generalizada (TAG) provocado por un estrés ambiental crónico y, sobre todo, las descompensaciones psiquiátricas, perturbaciones de humor, depresiones y ansiedad generalizadas vinculadas con el trabajo que se caracterizan por la intensidad de los sentimientos de inferioridad y de culpabilidad (tener el sentimiento de “ser inútil o no servir para nada”, de no estar más “a la altura”, de verse “sobrepasado”, tener sentimiento de culpa, de auto-desvalorización, disminución del interés, una pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, una disminución de su vitalidad que conduce a una reducción de su nivel de actividad y a un cansancio exagerado, que aparece incluso después de hacer un mínimo esfuerzo).

² En adelante, “RPST”.

En ciertos casos, estas descompensaciones dan origen a cuestionadas conductas sociales y relacionadas con la salud, como trastornos alimenticios, adicciones al consumo de tabaco, alcohol, drogas (cocaína, cannabis, paco), automedicación de ansiolíticos (drogas medicinales cuyo consumo a nivel mundial se multiplicó por siete en una década). Es importante considerar que, según la Organización Mundial de la Salud, en 2020 la depresión será la principal causa de incapacidad laboral (OMS, 2005).

A lo anterior, cabe agregar: perturbaciones del humor, síntomas depresivos o ansiosos que afectan a un elevado porcentaje de la PEA, suicidios e intentos de suicidio en vínculo con el trabajo (que son hoy reconocidos en gran parte debido a su mediatización y son objeto de una atención particular por parte de los profesionales involucrados en las gestiones de prevención del suicidio); la psicopatología del desempleo (que surge de una múltiple pérdida: de empleo, de salario, de actividad y de estatus social, de vínculos sociales, vulnerando el sentimiento de utilidad) y, como lo constatamos, la psicopatología de exclusión que perciben y viven quienes tienen un empleo precario (sin seguridad, ni estabilidad) y de aquellos no registrados (o “en negro”) cuyos empleadores no hacen los aportes al sistema de seguridad social (de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares, el 33% de los asalariados se encuentra en esta situación).

¿Cuáles son los riesgos psicosociales provocados por la intensificación del trabajo que crean las condiciones para el surgimiento de las patologías mencionadas?

Cabe aclarar que el siguiente listado no es exhaustivo:

- El trabajo en tensión, cuando hay una demanda excesiva en el trabajo (carga psicológica asociada a comportamientos sociales complejos, planificados y que implican emociones durante la ejecución de las tareas) y se dispone de poca autonomía y control para realizarlo, contando con un débil apoyo social y técnico en el trabajo.
- Un volumen elevado de trabajo a ejecutar en un tiempo reducido aumenta al doble el riesgo de perturbaciones del humor.
- Existe una asociación directa entre la falta de un apoyo técnico y social en el trabajo (que permitiría alcanzar los objetivos y hacer un trabajo de calidad) y las perturbaciones depresivas.
- Cuando la organización y el contenido del trabajo no son adecuados al trabajador - están por encima de sus capacidades o por debajo de ellas- se generan tensiones y sufrimiento.
- La prolongación de la jornada de trabajo (horas extras y el pluriempleo) debido a un esfuerzo extrínseco por mayor demanda de trabajo o a un esfuerzo intrínseco de sobreinversión en el trabajo buscando recompensas monetarias o asegurar la estabilidad en el puesto o una promoción, puede dar lugar a perturbaciones psicóticas y al workaholismo.
- Si existe coherencia entre las capacidades del trabajador y por otra parte el contenido y la organización del trabajo asignado, disminuyen los riesgos de perturbaciones del humor así como la propensión al consumo inadecuado de alcohol, drogas e incluso el suicidio.
- El aumento de la violencia verbal o física en el lugar de trabajo, así como el hostigamiento y el acoso sexual, incrementan las perturbaciones del humor y generan miedo y ansiedad.
- El trabajo en contacto con el público (clientes, usuarios, pacientes, docentes, etc.) está asociado a un aumento de las perturbaciones del humor, sobre todo entre las mujeres. Hay una asociación muy fuerte entre la mayor demanda emocional que implica el trabajo en este sector y las depresiones.

- La falta de adecuación y los conflictos entre la vida profesional y la vida privada están asociados a conflictos familiares, al aumento de workaholismo, alcoholismo, perturbaciones del humor, ansiedad y droga-dependencia.

Las causas estructurales se encuentran en las crisis económicas y los procesos de reestructuración productiva

La crisis económica, social y política que se produjo en la década de los '70 a nivel mundial creó las condiciones para que se pusiera en marcha un nuevo modo de desarrollo cuyos componentes esenciales fueron la privatización de empresas públicas, el debilitamiento del Estado como actor económico en beneficio del mercado, la apertura indiscriminada de las economías en desmedro de la industria nacional, la desregulación de los mercados en beneficio de los grupos concentrados, el predominio del capital financiero sobre la economía real y la mundialización. El mercado desbordó el marco de la nación para asumir una dimensión planetaria y nuevos países emergentes pasaron a ocupar papeles determinantes para la marcha de la economía, cuya dinámica ha exacerbado la competencia, no ya entre empresas sino entre países, creando una nueva división internacional del trabajo que impone condiciones a los países sub-industrializados y en vías de desarrollo.

Junto con estos procesos, se llevó a cabo una nueva revolución industrial basada en la electrónica y las TIC³ que han penetrado en todas las actividades económicas -cualquiera sea el sector y sus dimensiones-, de salud y educativas, reduciendo la necesidad de más fuerza de trabajo pero incrementando las exigencias en materia de calificaciones y competencias de los trabajadores, al tiempo que cambiando las normas tradicionales de consumo y de vida en todos los sectores sociales.

Las nuevas normas de producción y la nueva lógica de funcionamiento de la economía han contribuido a modificar las dimensiones (reduciéndolas) y las estructuras de las empresas para aumentar su eficiencia, dando lugar a la subcontratación y tercerización de actividades para poder comportarse de manera flexible ante los cambios rápidos e impredecibles de la demanda, impactando sobre los niveles de empleo y la relación salarial de la fuerza de trabajo, aumentando el empleo precario (contratos de duración determinada, empleos por medio de agencias de servicios eventuales, empleos de planta transitoria, monotributistas y autónomos), el trabajo informal y el empleo no registrado, frenando el crecimiento de los salarios reales.

Ello tuvo un impacto directo y rápido sobre las normas de vida y de consumo, promoviendo el acceso de las mujeres a la PEA para ejercer su derecho al trabajo y completar los recursos del hogar, aumentando la duración de la jornada de trabajo (y el pluriempleo), haciendo más compleja, intensa y exigente la actividad, reduciendo el margen de autonomía y de control de los trabajadores sobre la organización del trabajo. Éste se desarrolla en puestos cada vez más sedentarios. No siempre los edificios, los medios de producción y el mobiliario de las oficinas disponen de dispositivos de prevención (de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), ni responden a normas ergonómicas. Por otra parte, se ha prolongando el tiempo de trayecto entre el hogar y los lugares de trabajo, así como la cantidad de accidentes in itinere.

En resumen, por razones estructurales, el trabajo es ahora más intenso y exigente; sedentario y deja cada vez menos tiempo para la actividad física dentro de la jornada y del lugar de trabajo. La duración de la actividad laboral es cada vez mayor y se prolonga sobre la vida familiar, reduciendo el tiempo libre para el descanso, la recreación, la cultura y la práctica de actividad física. El tiempo que niños y jóvenes (y a veces, adultos) están expuestos a las pantallas de televisores, computadoras u otros dispositivos, supera ampliamente al que destinan a la actividad física.

³Tecnologías de la Información y la Comunicación

Conclusiones

1. A pesar de su repercusión sobre la actividad laboral y la salud, se presta poca atención a la actividad física. Sería importante que se reconozca el valor y se jerarquice la importancia de la materia "Educación Física" dentro del sistema educativo -no sólo en el nivel primario y secundario-, habida cuenta de su relación directa con el desarrollo de las capacidades físicas, psíquicas y mentales que son necesarias para el trabajo y de su impacto sobre la salud para el resto de la vida. Es invertir en el capital humano.
2. Hay una estrecha relación entre la actividad física, el trabajo y la salud, según los riesgos a los cuales se está expuesto. Existen condicionantes y determinantes sociales de la actividad física laboral que impactan sobre la salud, de manera heterogénea (según la edad, el género, la posición dentro de la estratificación social, las calificaciones y las competencias).
3. La salud no es la ausencia de enfermedad ni un estado de perfecto bienestar físico, psíquico, mental y social (objetivo que no existe y es imposible de lograr), ni está sobredeterminada por la herencia genética, sino que es un constante proceso de búsqueda del equilibrio entre, por una parte las demandas y exigencias de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y esencialmente del contenido y la organización del trabajo y, por otra parte, las capacidades de adaptación y resistencia del sujeto a los riesgos. Estas potencialidades pueden desarrollarse o deteriorarse como consecuencia de la actividad física, de sus calificaciones, competencias y la experiencia acumulada. Pero los riesgos que impactan sobre el colectivo de trabajo tienen consecuencias diferentes para cada sujeto. De donde la importancia de la ergonomía para concebir, o en su defecto adaptar, los edificios, las instalaciones, las máquinas y herramientas, los muebles de oficina, los aparatos de los gimnasios, las sillas y bancos de las aulas y sobre todo el contenido y la organización del trabajo al trabajador.
4. Entonces, es necesario correr el velo que oculta la realidad, tomar conciencia de la estrecha relación entre la actividad física, el trabajo humano y la salud y reflexionar para buscar las causas estructurales de los problemas de salud laboral. Se debe poner la mayor atención en el proceso de trabajo y esencialmente en la organización y el contenido del trabajo. Esas son las variables determinantes. Hacer frente a esos riesgos es un desafío enorme: se trata pura y simplemente de cambiar el trabajo, humanizarlo y tratar de controlar o eliminar el riesgo en su misma fuente.
5. Pero se debe evitar tener una idea simplista del trabajo y reducirlo sólo a la actividad física, pues los trabajadores no son autómatas. La actividad física por el hecho de trabajar impacta sobre toda la persona y no sólo sobre el cuerpo. Las actividades psíquicas y mentales pueden generar daños que luego se somatizan dando lugar a las enfermedades arriba mencionadas.
6. El trabajo no es patógeno, puede ser un factor saludable.
Las causas del daño a la salud son, entre otras: las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo (que provocan accidentes y enfermedades profesionales); el contenido y la organización del proceso de trabajo (cuando está dividido social y técnicamente imponiendo un trabajo rutinario, repetitivo, estandarizado y con ciclos cortos que impiden un trabajo autónomo, creativo y responsable); el desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las compensaciones recibidas a cambio (crean un sentimiento de injusticia). La imposibilidad de participar en la vida de la empresa, accediendo a información sobre la marcha de la misma y sus previsiones, emitiendo su opinión sobre el ejercicio de la actividad, o para decidir sobre la gestión de la misma es fuente de frustración y, por extensión, debilita la participación del trabajador en la vida política y social de su territorio.
7. La actividad física es una condición necesaria para una vida saludable y prolongada; prepara para el ejercicio de un trabajo decente, productivo y de calidad; promueve el dominio de sí mismo, buscando superarse; estimula una sana competencia, crea lazos de solidaridad y de amistad y, en suma, contribuye al desarrollo humano.
8. Todo esto justifica la adopción de una política de Estado, con una perspectiva de mediano y largo plazo, para resignificar y desarrollar la actividad física, democratizando su acceso a toda la población, movilizándolo a los actores sociales y articulándola con las políticas de educación, salud y trabajo. El país dispone de los profesionales para llevarla a cabo.

Bibliografía

EPH (2014). Encuesta Permanente de Hogares, INDEC, Informes de prensa, mayo 2014.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *AdminSci Q* 1979; 24:285-308.

OMS (2005). Conferencia Ministerial Europea de la OMS, sobre la salud mental. Helsinki.

Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. y Seidel D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *SocSciMed* 1990;31(10):1127-34.

Iemmi, V. y Falissard, B. (2009). *Revue bibliographique psychiatrique des risques psycho sociaux au travail*, Gestes, Paris.

Neffa, Julio César (2012). La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad, *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*. N° 11, Edición especial sobre «Les capitalismes en Amérique latine. De l'économique au politique ».

Neffa, J.C. (2011). Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario, en Andrea del Bono y German Quaranta, (Comps.) *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ed. Ciccus, y CEIL PIETTE, Buenos Aires.

Neffa, J.C. (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Lumen, Buenos Aires.

Neffa, J.C. (1989). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. CEIL-CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL-URA N° 111 au CNRS, Ed. Humanitas, Buenos Aires.

Neffa, J.C. (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Ed. CREDAL-URA N° 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires.